

BA2 ON
L72
-E51

HUMAN RIGHTS

Government
Publications



3 1761 12064594 0

EMPLOYMENT APPLICATION FORMS AND INTERVIEWS

THE ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

Ontario Human Rights Commission
400 University Avenue, Toronto, Ontario M7A 2R9
Tél: (416) 314-4500
TDD: (416) 314-4535

Address all correspondence to your closest District Office:

HAMILTON

119 King Street West
8th Floor
L8N 3Z9
Tel.: (416) 521-7870
1-800-668-9508
TDD: (416) 546-8278

KENORA

227 2nd Street South
3rd Floor
P9N 1G1
Tel.: (807) 468-2866

KINGSTON

80 Queen Street, Suite 202
K7K 6W7
Tel.: (613) 548-6750
1-800-461-2958
TDD: (613) 267-5755

KITCHENER

824 King Street West
4th Floor
N2G 1G1
Tel.: (519) 570-9622
1-800-263-9525

LONDON

255 Dufferin Avenue
Suite 601
N6A 5K6
Tel.: (519) 438-0076
1-800-268-8333
TDD: (519) 438-4207

MISSISSAUGA

2 Robert Speck Parkway
Suite 310
L4Z 1H8
Tel.: (416) 273-7811
1-800-268-2808
TDD: (416) 273-6648

OTTAWA

255 Albert Street, 4th Floor
K1P 6A9
Tel.: (613) 232-0489
1-800-661-0228
TDD: (613) 232-3909

SAULT STE. MARIE

390 Bay Street, 3rd Floor
P6A 1X2
Tel.: (705) 942-8417
1-800-461-0551

SCARBOROUGH

2500 Lawrence Avenue East
2nd Floor
M1P 2R7
Tel.: (416) 750-3575
1-800-268-6585
TDD: (416) 750-3302

ST. CATHARINES

1 St. Paul Street
Suite 603
L2R 7L4
Tel.: (416) 684-7406
1-800-263-4916

SUDBURY

199 Larch Street
6th Floor
P3E 5P9
Tel.: (705) 675-4455
1-800-461-4000
TDD: (705) 675-6392

THUNDER BAY

28 North Cumberland Street
Suite 403
P7A 4K9
Tel.: (807) 343-6003
1-800-465-8996

TIMMINS

210 Spruce St. South
Suite 103
P4M 2M5
Tel.: (705) 268-2838
1-800-461-7863

TORONTO CENTRAL

595 Bay Street
4th Floor
M5G 2C2
Tel.: (416) 326-9511
TDD: (416) 326-9669

WINDSOR

500 Ouellette Avenue
Suite 305
N9A 1B3
Tel.: (519) 256-8278
1-800-265-5140
TDD: (519) 256-4410

Toll-Free Long Distance:

If you are outside the local area and within the area code, call the number listed under 1-800.



Employment Applications: Forms, Interviews

The *Human Rights Code*, 1981, promotes equal employment opportunity regardless of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

The *Code* prohibits the use of an employment application form or a “written or oral inquiry ... that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination”: section 22(2).

Human rights legislation is based upon the principle that employment decisions should be based on criteria relating to the applicant’s ability to do the job in question rather than on factors that are unrelated to job performance. Also covered by the *Code* are recruitment and employment practices that are not openly or intentionally discriminatory, but are discriminatory in their effect.

The *Code* recognizes the legitimate right of employers to obtain the most qualified and suitable candidate for a particular job. Employers are advised to ask only those questions on application forms that relate to job requirements, and not questions that contravene the *Code* or may constitute evidence of unlawful discrimination in the event that a complaint is filed. For example, instead of asking for an applicant’s age or date of birth, in contravention of the *Code*, it is permissible to ask whether the applicant is between 18 and 65 years of age. Instead of asking whether an applicant has, or plans to have, children, it is advisable to ask if the applicant is free to travel or relocate.

This booklet, and the sample application form included, are intended to illustrate the types of questions that are appropriate or inappropriate on employment application forms and at personal employment interviews in typical circumstances. It does not purport to be exhaustive; if you have further questions, you should contact your local Commission office, listed below. Reference may also be had to the *Human Rights Code*, particularly sections 4, 13, 16, 22, 23, 24 and 25.

Application Forms

It is not appropriate to include on application forms any questions that relate directly or indirectly to the following prohibited grounds of discrimination:

race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, record of offenses, marital status, family status or handicap.

(The terms "disability" and "person with a disability" are used throughout this document instead of "handicap" or "handicapped person". Although the term "handicap" is used in the *Code*, many people with disabilities prefer the term "disability").

Permissible Questions

Prohibited Questions

**Race
Colour**

- None

- Inquiries which elicit information about physical characteristics such as colour of eyes, hair, height, weight, or requests for photographs.

Creed

- None

- Inquiries as to religious affiliation, churches attended, religious holidays, customs observed, willingness to work on a specific day which may conflict with requirements of a particular faith (eg., Saturday or Sunday).
- Requests for character references that would indicate religious affiliation.

Permissible Questions

Prohibited Questions

**Citizenship
Place of Origin
Ethnic Origin**

- Are you legally entitled to work in Canada?

- Inquiries about Canadian citizenship, landed immigrant status, permanent residency, naturalization, requests for Social Insurance Number. (A S.I.N. may contain information about an applicant's place of origin or citizenship status. A S.I.N. may be requested following a conditional offer of employment).

- Inquiries as to memberships in organizations which are identified by a prohibited ground (eg., Anglo-Canadian Association).

- Inquiries as to the name and location of schools attended.

Sex

- None.

- Categories on application forms or inquiries such as maiden or birth name; Mr., Mrs., Miss, Ms.; relationship with person to be notified in case of emergency or insurance beneficiary.

Sexual Orientation

- None.

- Categories on application forms or inquiries such as married, divorced, common-law relationship, single, separated; information about spouse (eg., is spouse willing to transfer); relationship with person to be notified in case of emergency or insurance beneficiary.

Permissible Questions

Marital Status

- None.

Family Status

- None.

Record of Offences

- Have you ever been convicted of a criminal offence for which a pardon has not been granted?

Prohibited Questions

- Categories on application forms such as married, divorced, common-law relationship, single, separated; maiden or birth name; Mr., Mrs., Miss, Ms.; information about spouse (eg., is spouse willing to transfer); second income; relationship with person to be notified in case of emergency or insurance beneficiary.
- Categories on application forms such as married, divorced, common-law relationship, single, separated; maiden or birth name; Mr., Mrs., Miss, Ms.; children or dependants; child care arrangements; information about spouse (eg., is spouse willing to transfer); second income; relationship with person to be notified in case of emergency or insurance beneficiary.
- Inquiries as to whether an applicant has ever been convicted of any offence; has ever spent time in jail; has ever been convicted under a provincial statute (eg., *Highway Traffic Act*) or been convicted of an offence for which a pardon has been granted.

Age

Permissible Questions

- Are you 18 years of age or older and less than 65 years of age?

Prohibited Questions

- Questions as to age, date of birth or requests for birth or baptismal records, or other documents such as driver's licence, or educational transcripts which indicate age.

Disability

- None.

- Inquiries about health, handicaps, illnesses, mental disorders, physical or intellectual limitations, developmental handicaps or intellectual impairment, medical history, learning disability, injuries or Workers' Compensation claims, medication, membership in medical or patient associations (eg., Alcoholics Anonymous).
- Inquiries as to whether accommodation of disability-related needs is required, and as to the nature of such accommodation.
- Requirements that applicants undergo pre-employment medical examinations.
- Indication of eligibility for, or possession of, a valid driver's licence.

Driver's Licence

- Requests for a copy of a driver's licence on an application form are not appropriate for two reasons: it may screen out applicants with disabilities without consideration of whether the individual may be accommodated and it allows use of the licence to determine age.
- If operating a vehicle is an essential job duty, and if individual accommodation is not possible (eg., truck, bus or taxi driver or chauffeur) the requirement for a valid driver's licence may be referred to in an advertisement.
- If disability is an issue and accommodation may be possible (see Commission "Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons With Disabilities"), this should be discussed at the interview stage. A request for a driver's licence number or a copy of the licence can be made following a conditional offer of employment.

Employment Interviews

At the interview stage of the employment process, the employer may expand the scope of job-related questions if necessary to determine, for example, the applicant's qualifications or his/her ability to perform the essential duties. Inquiries in relation to the "Exceptions", outlined below, are also appropriate at the interview stage. Examples of permissible interview questions follow:

**Race
Colour
Ancestry
Place of Origin
Ethnic Origin**

Permissible Questions

- Inquiries by a service organization working with a particular community as to membership in the group served, if such membership can be justified as required to do the particular job.

Prohibited Questions

- All inquiries which do not fall into the "Special Interest Organizations" on page 9.

Creed

- Inquiries by a denominational school as to religious membership, if the job involves communicating religious values to students.

- All inquiries which do not fall in to the "Special Interest Organizations" on page 9.

Citizenship

Permissible Questions

- Inquiries as to citizenship, if required by law for a particular job.
- Inquiries as to citizenship or permanent resident status, where required to foster participation in cultural, educational, trade union or athletic activities by citizens or permanent residents.
- Inquiries as to citizenship or domicile with intention to obtain citizenship, when the job is a senior executive position.

Prohibited Questions

- All other inquiries concerning the applicant's citizenship.

Sex

- Inquiries as to gender, if it is a reasonable and genuine requirement for a particular job, such as where employment is in a shelter for battered women.

- All other inquiries concerning the applicant's sex.

Record of Offences

- Inquiries to determine if an applicant is bondable, if this is a reasonable and genuine qualification of the job.
- Inquiries to determine if an applicant has a record of convictions under the *Highway Traffic Act*, if driving is an essential job duty (eg., bus driver).

- All other questions except those with respect to unpardoned Criminal Code convictions.

Disability (Handicap)

- Inquiries directly related to the applicant's ability to perform the essential duties of the job and the nature of any accommodation which may be required.

- All other inquiries concerning the applicant's handicap or disability.

Age

Permissible Questions

- Inquiries as to age if the employer serves a particular age group and/or if age requirements are reasonable to qualify for employment.

Prohibited Questions

- All other inquiries as to age.

Marital Status

- Inquiries as to marital status if the employer serves a particular group (identified by marital status) eg. single woman) and/or if marital status is a reasonable requirement for employment.

- All other inquiries as to marital status.

Exceptions

The *Code* sets out a number of special exceptions to the rule prohibiting discrimination in employment. The exceptions are made primarily on the basis of equity considerations, such as the need to allow programs to serve the needs of particular communities, or on the basis of other special circumstances.

For assistance in determining whether an exception applies, contact the nearest office of the Human Rights Commission. You may also wish to obtain copies of two publications: "Exceptions to the Equality Rights Provisions of the *Ontario Human Rights Code* which Relate to the Workplace" and "Guidelines on Special Programs".

Included above under "Permissible Questions" are examples of inquiries based on the exceptions which may be made at the interview stage.

For greater clarity, the exceptions are outlined in detail below:

Special Programs (*Code*, Section 13)

Employers may implement special programs designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged groups to achieve equal opportunity: section 15. Inquiries as to membership in a group experiencing hardship or disadvantage would be permissible.

Special Interest Organizations (*Code*, Section 23)

A religious, philanthropic, education, fraternal or social institution or organization that is primarily engaged in serving the interests of persons identified by race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, creed, sex, age, marital status or handicap, is allowed to give preference in employment to persons similarly identified, if the qualification is a reasonable and genuine one because of the nature of the employment: section 23 (1)(a). Inquiries about such affiliation may be made at the employment interview stage.

Special Employment (*Code*, Section 23)

In some instances, because of the nature of the employment, age, sex, record of offences or marital status may be a reasonable and genuine qualification for the particular job: section 23 (1)(b). In such instances, inquiries with regard to the particular qualification may be made at the employment interview stage.

Private Medical/Personal Attendants (*Code*, Section 23)

A person may refuse to employ a medical or personal attendant for him/herself or a family member on a prohibited ground of discrimination: section 23 (1)(c). Inquiries as to a prohibited ground of discrimination would be permitted in this situation.

Exceptions (continued)

Nepotism or Anti-Nepotism Policies (*Code*, Section 23)

An employer may grant or withhold employment or advancement in employment to a person who is a spouse, child or parent of the employer or an employee: section 23 (1)(d). Inquiries which would solicit information as to whether an applicant for employment is a spouse, child or parent of a current employee would be permissible.

Questions after a conditional offer of employment

In order to avoid a misapprehension of discrimination, it is appropriate in some circumstances to defer asking for particular information until after making an offer of employment conditional on a satisfactory response.

This is because the information or documentation may include particulars in relation to a prohibited ground of discrimination.

For example:

- a driver's licence will contain information on date of birth
- a work authorization issued by Immigration Canada will contain information regarding date of arrival in Canada
- a social insurance number card (S.I.N.) may contain information regarding date of arrival in Canada
- an education transcript often includes date of birth, or information regarding place of origin

Requests for medical examinations or health information necessary for pension, disability, superannuation, life insurance and benefit plans should also be made after acceptance of a conditional offer of employment.

APPLICATION FOR EMPLOYMENT

Position being applied for

Date available to begin work

PERSONAL DATA

Last name

Given name(s)

Address		Street	Apt. No.	Home Telephone Number
City	Province	Postal Code	Business Telephone Number	

Are you legally eligible to work in Canada?

☐ Yes

☐ No

Are you 18 years and more and less than 65 years of age?

☐ Yes

☐ No

Are you willing to
relocate in Ontario?

Preferred
Location

☐ Yes

☐ No

To determine your qualification for employment, please provide below and on the reverse, information related to your academic and other achievements including volunteer work, as well as employment history.
Additional information may be attached on a separate sheet.

EDUCATION

SECONDARY SCHOOL ☐ For students and graduates

BUSINESS, TRADE OR SECONDARY SCHOOL ☐ For students and graduates

Highest grade or
level completed

Name of course

Length of course

Type of certificate
or diploma obtained

License, certificate or diploma awarded?

☐ Yes

☐ No

COMMUNITY COLLEGE ☐ For students and graduates

UNIVERSITY ☐ For students and graduates

Name of Program

Length of Program

Length of course

Degree awarded

☐ Pass

☐ Yes

☐ No

☐ Honours

Diploma received

☐ Yes

☐ No

Major subject

Other courses, workshops, seminars

Licenses, Certificates, Degrees

Work related skills

Describe any of your work related skills, experience, or training that relate to the position being applied for.

EMPLOYMENT

Name and Address of present/last employer	Present/Last job title	
	Period of employment From To	Present/Last salary
	Name of Supervisor	Telephone
Type of Business	Reason for leaving	

Functions/Responsibilities

Name and Address of former employer	Present/Last job title	
	Period of employment From To	Present/Last salary
	Name of Supervisor	Telephone
Type of Business	Reason for leaving	

Functions/Responsibilities

Name and Address of former employer	Present/Last job title	
	Period of employment From To	Present/Last salary
	Name of Supervisor	Telephone
Type of Business	Reason for leaving	

Functions/Responsibilities

For employment references we may approach:

Your present/last employer? ☐ Yes ☐ No
 Your former employer(s)? ☐ Yes ☐ No
 List references if different than above on a separate sheet.

Personal interests and activities (civic, athletic etc.)

I hereby declare that the foregoing information
 is true and complete to my knowledge.
 I understand that a false statement may
 disqualify me from employment, or
 cause my dismissal.

Have you attached an additional sheet?

☐ Yes ☐ No

Signature

Date

Nom et adresse du présent/dernier employeur		Dernier/présent titre
Durée de l'emploi		Du
Salaire actuel/final		au
Superviseur/Superviseuse		Téléphone
Type d'entreprise		Motif du départ
Fonctions/Responsabilités		

Nom et adresse de l'employeur précédent		Titre précédent
Durée de l'emploi		Du
Salaire final		au
Superviseur/Superviseuse		Téléphone
Type d'entreprise		Motif du départ
Fonctions/Responsabilités		

Nom et adresse de l'employeur précédent		Titre précédent
Durée de l'emploi		Du
Salaire final		au
Superviseur/Superviseuse		Téléphone
Type d'entreprise		Motif du départ
Fonctions/Responsabilités		

Nous autorisez-vous à demander des attestations d'emploi à :

□ Oui	□ Non
Votre présent/dernier employeur ?	
□ Oui	□ Non
Votre/vos employeur(s) précédent(s) ?	

Énumérez sur une feuille séparée les personnes autres que celles nommées ci-dessus qui pourraient vous donner des références.
Choses et activités qui vous intéressent (communautaires, sportives, etc.)

Je déclare par la présente que les renseignements qui précèdent sont à ma connaissance exacts et complets. Je reconnais qu'une fausse déclaration pourrait me rendre inapte à occuper l'emploi ou entraîner mon licenciement.	
□ Oui	□ Non
Avez-vous joint une feuille supplémentaire ?	

Signature _____ Date _____

DEMANDE D'EMPLOI

Emploi postulé

Date d'entrée en fonctions possible

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom de famille

Prénom(s)

Adresse

Rue

N° d'app.

Tél. à domicile

Ville

Province

Code postal

Tél. au travail

Avez-vous légalement le droit de travailler au Canada ?

☐ Oui

☐ Non

Avez-vous au moins 18 ans et au plus 65 ans ?

☐ Oui

☐ Non

Accepteriez-vous de déménager

en Ontario ?

☐ Oui

☐ Non

Lieu de résidence
préféré

Afin d'établir votre aptitude à remplir le poste en question, veuillez indiquer, en bas de cette page et au verso, des renseignements liés à vos études et à vos accomplissements dans d'autres domaines, y compris le bénévolat, ainsi que vos antécédents professionnels. Pour tout complément d'information, veuillez joindre une feuille supplémentaire.

EDUCATION

ÉCOLE SECONDAIRE ☐

ÉCOLE DE GESTION, DE COMMERCE OU DE MÉTIERS ☐

Dernière année ou

dernier niveau achevés

Type de certificat

ou de diplôme obtenus

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE ☐

UNIVERSITÉ ☐

Nom du programme

Durée du programme

Durée du cours

Diplôme obtenu

Note de passage

☐ Oui

☐ Non

☐ Avec mention

Matière principale

Diplôme obtenu

☐ Oui

☐ Non

Autres cours, ateliers, séminaires

Baccalauréats, certificats, diplômes

Aptitudes liées au travail

Décrivez toute autre aptitude, expérience ou formation professionnelles liées à l'emploi postulé.

Exceptions (suite)

Les emplois consistant à dispenser des soins médicaux ou personnels (article 23 du Code)

Une personne peut exercer une discrimination fondée sur un motif illicite et refuser d'employer une personne qui serait chargée de lui dispenser des soins médicaux ou personnels ou de les dispenser à un membre de sa famille (alinéa 23(1)c)). Dans pareilles circonstances, les questions portant sur un motif illicite de discrimination sont permises.

Les attitudes favorables ou opposées au népotisme (article 13 du Code)

Un employeur peut accorder ou refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son enfant, son père ou sa mère, ou à une personne qui est le conjoint, l'enfant, le père ou la mère d'un employé (alinéa 23(1)d)). Les questions visant à déterminer si une personne candidate à un emploi est le conjoint, l'enfant, le père ou la mère d'un membre actuel du personnel sont donc permises.

Les questions posées après une offre d'emploi conditionnelle

Afin d'éviter qu'un candidat ou une candidate ne pense, à tort, faire l'objet d'une attitude discriminatoire, certains renseignements ou documents ne peuvent être demandés qu'à la suite d'une offre d'emploi faite sous condition que la personne fournisse des renseignements ou des documents satisfaisants.

Cette précaution est nécessaire parce que les renseignements ou les documents demandés peuvent contenir des détails liés à un motif illicite de discrimination.

Il s'agit par exemple :

- du permis de conduire, sur lequel figure la date de naissance;
- d'un permis de travail délivré par Immigration Canada, sur lequel figure la date d'arrivée au Canada;
- de la carte sur laquelle figure le numéro d'assurance sociale (N.A.S.), qui peut donner des indications sur la date d'arrivée au Canada;
- d'un relevé de notes, qui comporte souvent une date de naissance ou des détails concernant le lieu d'origine.

Un employeur doit également attendre qu'un candidat ou une candidate ait accepté une offre d'emploi conditionnelle avant de lui demander de se soumettre à une visite médicale ou de fournir les renseignements sur sa santé nécessaires pour les régimes de retraite ou de pension, d'invalidité, d'assurance-vie ou d'avantages sociaux.

Le Code prévoit plusieurs exceptions à la règle qui interdit la discrimination en matière d'emploi. Ces exceptions sont essentiellement prévues par souci d'équité, afin de pouvoir, par exemple, autoriser les programmes spéciaux indispensables pour tenir compte des besoins particuliers de certaines communautés.

Pour vérifier si une exception s'applique à une situation donnée, veuillez communiquer avec le bureau le plus proche de la Commission ontarienne des droits de la personne. Vous ferez bien par ailleurs de vous procurer les deux publications intitulées « Exceptions aux dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario* (1981) relatives à l'égalité des droits en matière d'emploi » et « Directives pour les programmes spéciaux ».

Vous retrouverez ci-dessus, dans la colonne « Questions permises » des exemples de questions que les exceptions permettent de poser au stade de l'entrevue.

Pour plus de clarté, les exceptions sont reprises en détails ci-dessous :

Les programmes spéciaux (article 13 du Code)

Les employeurs peuvent mettre en oeuvre des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des groupes défavorisés à jouir de chances égales (article 15). Les questions relatives à l'appartenance à un groupe subissant un préjudice ou un désavantage économique sont donc permises.

Les groupements sélectifs (article 23 du Code)

Un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social, dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou un handicap, peut accorder une préférence en matière d'emploi à des personnes ainsi identifiées, si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi (alinéa 23(1a)). Les questions visant à déterminer si le candidat ou la candidate peut être identifié avec ces personnes sont permises au stade de l'entrevue.

Les emplois particuliers (article 13 du Code)

Dans certains cas, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire ou l'état matrimonial constitue une qualité requise qui est exigée de façon raisonnable et de bonne foi, compte tenu de la nature de l'emploi (alinéa 23(1b)). Dans pareils cas, les questions relatives à la qualité en question sont permises au stade de l'entrevue.

Questions interdites

- Toutes les autres questions, sauf celles qui concernent des infractions au Code criminel à l'égard desquelles aucune réhabilitation n'a été accordée.
- Celles qui visent à établir si la personne candidate a déjà été déclarée coupable d'infractions au *Code de la route*, si la conduite d'un véhicule est une exigence essentielle de l'emploi (par ex. pour conduire un autobus).
- Celles qui visent à déterminer si la personne candidate peut faire l'objet d'un cautionnement, si celui-ci est véritablement exigé pour le poste en question.
- Les questions directes concernant l'aptitude de la personne candidate à s'acquitter des responsabilités essentielles de l'emploi et les mesures qui devront éventuellement être prises pour tenir compte de ses besoins spéciaux.
- Celles qui concernent l'âge de la personne candidate, si l'employeur sert une clientèle d'un âge particulier, ou si l'âge peut raisonnablement constituer un critère d'aptitude à occuper l'emploi concerné.
- Celles qui concernent l'état matrimonial de la personne candidate, si l'employeur sert un groupe de personnes qui se distingue par son état matrimonial (par ex. les femmes célibataires) ou si l'état matrimonial peut raisonnablement constituer une exigence d'emploi.

Casier judiciaire

Incapacité (Déficience)

- Toutes les autres questions concernant la déficience ou l'incapacité de la personne candidate.
- Celles qui concernent l'âge de la personne candidate, si l'employeur sert une clientèle d'un âge particulier, ou si l'âge peut raisonnablement constituer un critère d'aptitude à occuper l'emploi concerné.
- Celles qui concernent l'état matrimonial de la personne candidate, si l'employeur sert un groupe de personnes qui se distingue par son état matrimonial (par ex. les femmes célibataires) ou si l'état matrimonial peut raisonnablement constituer une exigence d'emploi.

Âge

Etat matrimonial

- Toutes les autres questions concernant l'état matrimonial de la personne candidate, si l'employeur sert un groupe de personnes qui se distingue par son état matrimonial (par ex. les femmes célibataires) ou si l'état matrimonial peut raisonnablement constituer une exigence d'emploi.
- Celles qui concernent l'état matrimonial de la personne candidate, si l'employeur sert un groupe de personnes qui se distingue par son état matrimonial (par ex. les femmes célibataires) ou si l'état matrimonial peut raisonnablement constituer une exigence d'emploi.

Questions permises

Questions interdites

- Toutes les autres questions concernant la citoyenneté de la personne candidate.

Questions permises

- La question directe sur la citoyenneté, si la citoyenneté canadienne est exigée par la loi pour occuper un emploi donné.

- Celles qui portent sur la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente, lorsque l'une ou l'autre qualité est une exigence adoptée en vue de favoriser la participation de Canadiennes et de Canadiens ou de résidents permanents ou de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives.

- Celles qui portent sur la citoyenneté, le domicile ou l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne, lorsque le poste en question fait partie du personnel cadre supérieur.

- La question directe sur le sexe, s'il est véritablement et raisonnablement possible d'exiger que la personne qui occupe le poste appartienne à un sexe plutôt qu'à l'autre, comme par exemple le sexe féminin pour les emplois dans un foyer pour femmes victimes de violence conjugale.
- Toutes les autres questions concernant le sexe de la personne candidate.

Citoyenneté

Sexe

Permis de conduire

- La demande de présenter une copie d'un permis de conduire est interdite pour deux raisons: elle risque d'éliminer les personnes candidates qui présentent des déficiences, sans envisager ailleurs, le permis de conduire révèle l'âge du titulaire.

- Par contre, si la conduite d'un véhicule constitue une qualité essentielle requise pour s'acquitter des responsabilités du poste, et s'il n'est pas possible de prendre des mesures pour tenir compte des besoins particuliers d'une personne (par ex. dans le cas des fonctions de chauffeur de camion, d'autobus, de taxi ou de voiture privée), l'annonce d'emploi peut mentionner un permis de conduire valide.

- Si la personne candidate présente une déficience, mais que des mesures peuvent être prises pour tenir compte de ses besoins (voir les « Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées » publiées par la Commission), il peut en être discuté lors de l'entrevue. Le numéro du permis de conduire ou une copie du permis peuvent être demandés à la suite d'une offre d'emploi conditionnelle.

Les entrevues relatives à un emploi

Au stade de l'entrevue privée, l'employeur peut poser davantage de questions relatives à l'emploi si cela est nécessaire pour déterminer, par exemple, si la personne candidate a les qualifications et les aptitudes nécessaires pour s'acquitter des responsabilités essentielles liées à l'emploi. À ce stade, les employeurs peuvent aussi poser le genre de question abordé plus loin à la rubrique « Exceptions ». Des exemples de questions permises sont repris ci-dessous:

Questions permises

- Celles posées par une organisation ethnique concernant l'appartenance au groupe ethnique qu'elle sert, si cette appartenance peut de bonne foi être considérée nécessaire pour faire le travail en question.

Questions interdites

- Toute autre question en dehors de celles mentionnées à la rubrique "Les groupements sélectifs" à la page 10.
- Toute autre question, en dehors de celles mentionnées à la rubrique "Les groupements sélectifs" à la page 10.

Croyance

- Celles posées par une école confessionnelle concernant l'appartenance à une religion, si l'emploi implique l'enseignement de valeurs religieuses aux élèves et aux étudiants et étudiantes.

Race Couleur Ascendance Lieu d'origine Origine ethnique

Questions permises

Questions interdites

- Celles qui exigent que la personne candidate se soumette à une visite médicale avant l'embauche.
 - Celles qui concernent la possession d'un permis de conduire valide ou la possibilité d'en obtenir un.
- compte, et d'autre part, la nature des mesures que l'employeur devra prendre dans ce sens.

Questions interdites

- Celles qui cherchent à savoir si une personne candidate a déjà été déclarée coupable d'une infraction, a séjourné en prison, a été déclarée coupable d'une infraction (par ex. le *Code de la route*) ou a été déclarée coupable d'une infraction autre que criminelle à l'égard de laquelle un pardon a été accordé.

- Celles qui portent sur l'âge exact, la date de naissance, la présentation d'un extrait d'acte de naissance ou d'un certificat de baptême ou encore d'autres documents, tels qu'un permis de conduire ou des relevés de notes qui portent une indication d'âge.

- Celles qui portent sur la santé, les déficiences, les maladies, les troubles mentaux, la limite des aptitudes physiques ou intellectuelles, les déficiences au niveau du développement ou de l'intelligence, les antécédents médicaux, les difficultés d'apprentissage, les blessures ou les demandes présentées à la Commission des accidents du travail, la prise de médicaments ou encore l'adhésion à une association médicale ou un groupement de personnes présentant un même problème (par ex. les Alcooliques anonymes).

- Celles qui cherchent à connaître d'une part, les besoins particuliers de la personne candidate liés à une déficience et dont l'employeur devra tenir

Questions permises

- Avez-vous déjà fait l'objet d'une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle pour laquelle aucun pardon n'a été accordé?

- Avez-vous au moins 18 ans et au plus 65 ans ?

- Aucune.

Casier judiciaire

Âge

Déficience

Questions interdites

- Celles qui catégorisent les personnes candidates selon qu'elles sont mariées, divorcées, célibataires, séparées, ou qu'elles vivent en concubinage; les distinctions entre M., Mme, Mlle; les questions concernant le nom à la naissance ou le nom de jeune fille, les renseignements relatifs au conjoint, (par ex., est-ce que cette personne accepterait de déménager ?), au deuxième revenu du ménage ou au lien entre la personne candidate et celle qui bénéficie d'une police d'assurance ou la personne à contacter en cas d'accident.

- Celles qui catégorisent les personnes candidates selon qu'elles sont mariées, divorcées, célibataires, séparées, ou qu'elles vivent en concubinage; les distinctions entre M., Mme, Mlle; les questions concernant le nom à la naissance ou le nom de jeune fille, les enfants ou personnes à charge, les dispositions prises pour la garde des enfants, les renseignements relatifs au conjoint, (par ex., est-ce que cette personne accepterait de déménager ?), au deuxième revenu du ménage ou au lien entre la personne candidate et celle qui bénéficie d'une police d'assurance ou la personne à contacter en cas d'accident.

Questions permises

- Aucune.

Etat matrimonial

- Aucune.

Etat familial

Questions permises

- Avez-vous légalement le droit de travailler au Canada ?

Questions interdites

- Celles qui portent sur la citoyenneté canadienne, le statut d'immigrant admis, la résidence permanente, la naturalisation, et enfin, celles qui demandent un numéro d'assurance sociale. (Le N.A.S. peut fournir des indications sur le lieu d'origine d'une personne ou sa citoyenneté. Le N.A.S. peut être demandé à la suite d'une offre d'emploi conditionnelle).
- Celles qui portent sur l'adhésion à des associations qui se distinguent par un motif illégitime de discrimination (par ex., un club canadien-français).
- Celles qui portent sur le nom et l'emplacement des établissements scolaires fréquentés.

Sexe

- Aucune.

Orientation sexuelle

- Aucune.

- Celles qui catégorisent les candidats en demandant leur nom à leur naissance ou leur nom de jeune fille; les distinctions M., Mme, Mlle; celles qui demandent le lien entre la personne candidate et celle qui bénéficie d'une police d'assurance ou la personne à contacter en cas d'accident.
- Celles qui catégorisent les personnes candidates selon qu'elles sont mariées, divorcées, célibataires, séparées ou qu'elles vivent en concubinage; les questions concernant le conjoint ou la conjointe (par ex., est-ce que cette personne accepterait de déménager), ou encore le lien entre la personne candidate et celle qui bénéficie d'une police d'assurance ou la personne à contacter en cas d'accident.

Les formules de demande d'emploi

Les formules de demande d'emploi ne doivent pas comporter de questions portant directement ou indirectement sur les motifs illicites de discrimination suivants :

la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

(Tout au long de ce document, nous utiliserons les expressions « déficience » ou « personne déficiente », plutôt que « handicap » ou « personne handicapée ». Bien que « handicap » soit le terme retenu dans le *Code*, bon nombre de personnes directement concernées préfèrent utiliser « déficience »).

Questions permises

Questions interdites

• Aucune

• Celles qui visent à obtenir des renseignements sur des caractéristiques physiques, telles que la couleur des yeux ou des cheveux, la taille ou le poids; les demandes de photographies sont également interdites.

Race Couleur

• Aucune

• Celles qui portent sur l'appartenance religieuse, les églises fréquentées, les fêtes et coutumes religieuses respectées ou le consentement à travailler certains jours malgré les exigences particulières d'une croyance (par ex. le samedi ou le dimanche).

• Celles qui visent à obtenir des preuves de moralité qui révéleraient l'appartenance religieuse.

Croyance

Demandes d'emploi : Formules, entrevues

Le *Code des droits de la personne* (1981) préconise des chances égales d'emploi pour tous et pour toutes, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Le *Code* interdit l'utilisation d'une « formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet » (paragraphe 22(2)).

Le *Code des droits de la personne* a pour principe fondamental que les décisions en matière d'emploi doivent se faire selon des critères relatifs à l'aptitude d'un candidat ou d'une candidate à occuper le poste en question, et non selon des facteurs qui n'ont aucun rapport avec le rendement au travail. Le *Code* interdit aussi les pratiques d'embauche et d'emploi qui, bien que n'étant elles-mêmes ni directement, ni indirectement discriminatoires, ont des effets discriminatoires.

Le *Code* reconnaît la légitimité du droit des employeurs à embaucher la personne la plus qualifiée et la plus appropriée pour un emploi donné. Il est recommandé aux employeurs de ne poser sur les formules de demande d'emploi que des questions liées aux exigences du poste et d'éviter les questions incompatibles avec le *Code* ou susceptibles de constituer une preuve de discrimination illicite en cas de plainte. Au lieu de demander l'âge ou la date de naissance d'une personne qui postule un emploi, par exemple, (ce qui constituerait une infraction au *Code*), un employeur peut demander si la personne candidate a entre 18 et 65 ans. Pareillement, au lieu de demander si une personne candidate a des enfants, ou a l'intention d'en avoir, il y a lieu de lui demander si elle est disposée à faire des déplacements ou à déménager.

La présente brochure, ainsi que l'exemple de formule qui y est joint, vous donneront une idée du genre de questions qu'un employeur peut ou ne peut pas, dans des circonstances ordinaires, poser sur une formule de demande d'emploi ou lors d'une entrevue privée relative à un emploi. Elle ne prétend pas aborder toutes les situations qui peuvent se présenter; s'il vous reste des questions après la lecture de cette brochure, veuillez contacter votre bureau local de la Commission, dont l'adresse figure ci-après. Vous pouvez aussi vous reporter au *Code des droits de la personne*, en particulier aux articles 4, 13, 16, 22, 23, 24 et 25.

Commission ontarienne des droits de la personne
400, avenue University, Toronto (Ontario) M7A 2R9
Tél: (416) 314-4500
ATS: (416) 314-4535

Adresser toute correspondance au bureau de district le plus proche.

SCARBOROUGH
2500 est, avenue Lawrence
2ème étage
M1P 2R7
Tél: (416) 750-3575
1-800-268-6585
ATS: (416) 750-3302

ST. CATHARINES
1, rue St. Paul
Bureau 603
L2R 7L4
Tél: (416) 684-7406
1-800-263-4916

SUDBURY
199, rue Larch
6ème étage
P3E 5P9
Tél: (705) 675-4455
1-800-461-4000
ATS: (705) 675-6392

THUNDER BAY
28 nord, rue Cumberland
Bureau 403
P7A 4K9
Tél: (807) 343-6003
1-800-465-8996

TIMMINS
210 sud, rue Spruce,
Bureau 103
P4M 2M5
Tél: (705) 268-2838
1-800-461-7863

TORONTO CENTRAL
595, rue Bay
4ème étage
M5C 2C2
Tél: (416) 326-9511
ATS: (416) 326-9669

WINDSOR
500, avenue Ouellette
Bureau 305
N9A 1B3
Tél: (519) 256-8278
1-800-265-5140
ATS: (519) 256-4410

Appels interurbains sans frais:
Hors de la localité, mais dans la zone
couverte par l'indicateur régional,
composer le numéro 1-800.

HAMILTON
119 ouest, rue King
8ème étage
L8N 3Z9
Tél: (416) 521-7870
1-800-668-9508
ATS: (416) 546-8278

KENORA
227 sud, 2^e rue, 3ème étage
P9N 1G1
Tél: (807) 468-2866

KINGSTON
80, rue Queen, Bureau 202
K7K 6W7
Tél: (613) 548-6750
1-800-461-2958
ATS: (613) 267-5755

KITCHENER
824 ouest, rue King
4ème étage
N2G 1G1
Tél: (519) 570-9622
1-800-263-9525

LONDON
255, avenue Dufferin
Bureau 601
N6A 5K6
Tél: (519) 438-0076
1-800-268-8333
ATS: (519) 438-4207

MISSISSAUGA
2, route Robert Speck
Bureau 310
L4Z 1H8
Tél: (416) 273-7811
1-800-268-2808
ATS: (416) 273-6648

OTTAWA
255, rue Albert, 4^e étage
K1P 6A9
Tél: (613) 232-0489
1-800-661-0228
ATS: (613) 232-3909

SAULT STE. MARIE
390, rue Bay, 3ème étage
P6A 1X2
Tél: (705) 942-8417
1-800-461-0551



DROITS de la PERSONNE

FORMULES DE DEMANDE D'EMPLOI ET ENTREVUES